

Politique de prise de parole

VERSION : 2.0

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 31 mai 2021

PROPRIÉTAIRE : Conseiller juridique et secrétaire général

CETTE POLITIQUE NE DOIT PAS ÊTRE MODIFIÉE OU CHANGÉE SANS LE CONSENTEMENT ÉCRIT DU COMITÉ D'EXAMEN DE LA POLITIQUE ET DE L'AVOCAT GÉNÉRAL ET SECRÉTAIRE DE LA SOCIÉTÉ.

1. Généralités

Nous nous engageons à mener nos activités avec honnêteté et intégrité. Nous nous soucions les uns des autres, de nos consommateurs, des restaurants partenaires et fournisseurs, de la société et de notre environnement, et une grande partie de cela consiste à faire en sorte que nos employés se sentent encouragés et soutenus pour s'exprimer sans crainte de représailles lorsque quelque chose ne va pas.

2. Champ d'application

Dans la présente politique, les mots "JET", "nous", "notre" et "nos" font référence à Just Eat Takeaway.com N.V. et à toutes ses filiales et sociétés affiliées dans le monde entier.

Que vous soyez un employé, un entrepreneur indépendant, un fournisseur, un partenaire de restaurant, un actionnaire, un client ou un parent de l'une des personnes susmentionnées, vous pouvez utiliser cette politique pour vous exprimer.

3. Qu'entendons-nous par "parler" ?

Vous "parlerez" si vous nous transmettez des informations dont vous pensez raisonnablement qu'elles indiquent :

- Corruption, fraude ou autre activité criminelle
- L'esclavage moderne
- Attitudes à haut risque pour la santé et la sécurité d'une personne
- Une violation de notre code de conduite
- Le harcèlement sexuel
- Risque ou dommage réel à l'environnement
- Une erreur judiciaire
- Une entreprise du groupe Just Eat Takeaway.com enfreint la loi
- Conduite contraire à l'éthique ou malhonnête
- Une violation de l'une de nos politiques, procédures ou protocoles
- Quelqu'un qui dissimule des actes répréhensibles

Si vous êtes un employé confronté à un problème qui serait normalement traité par notre équipe des ressources humaines, veuillez vous référer [aux politiques RH](#).

Si vous n'êtes pas certain que cela relève de l'équipe RH ou qu'elle est d'intérêt public (ce qui signifie qu'elle doit toucher d'autres personnes, par exemple le grand public), veuillez en parler à l'équipe RH ou à votre supérieur hiérarchique.

4. Comment pouvez-vous vous exprimer ?

Si vous travaillez au sein de JET, adressez-vous en premier lieu à votre supérieur hiérarchique ou adressez-vous à un membre de l'équipe RHI. Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour le faire, nous disposons également d'une ligne d'assistance téléphonique Speak Up, un service géré par Convercent (une organisation externe et indépendante). Vous pouvez les appeler aux numéros indiqués ci-dessous 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par an.

| Si vous êtes dans... | ...appeler... |
|----------------------|-----------------|
| Australie | 1 800 763 983 |
| L'Autriche | 0800 281119 |
| Belgique | 0800 260 39 |
| Bulgarie | 0800 46038 |
| Canada | 1-800-235-6302 |
| Danemark | 8082 0058 |
| France | 0805 080339 |
| Allemagne | 0800 181 2396 |
| Irlande | 1800 904 177 |
| Israël | 1 809 477254 |
| Israël (Jérusalem) | 2-375-2169 |
| Italie | 800 727 406 |
| Luxembourg | 800-27-311 |
| Pays-Bas | 0-800-022-0441 |
| Nouvelle-Zélande | 0800-002-341 |
| Norvège | 800 24 664 |
| Pologne | 00-800-141-0213 |
| le Portugal | 800 180 367 |
| Roumanie | 0-800-360-228 |
| Espagne | 900 905460 |
| Suisse | 0800 838 835 |
| Royaume-Uni | 0 808 189 1053 |

Veuillez noter que la ligne d'assistance téléphonique n'est pas un service d'urgence. Si votre sécurité, ou celle d'une personne que vous connaissez, est en danger, contactez les services d'urgence de votre pays

Vous pouvez également faire part de vos préoccupations [en ligne](#). Vous trouverez des liens vers notre site Speak Up, qui est également géré par Convercent, sur l'intranet "The Kitchen" ou sur l'un des sites de la plateforme pour les pays énumérés ci-dessus.

Convercent prend en charge plus de 340 langues, vous pouvez donc soumettre votre rapport en ligne ou par téléphone dans la langue de votre choix.

Faites part de vos préoccupations dès que possible - ne tardez pas à le faire parce que vous estimez avoir besoin de rassembler des preuves. Si vous avez un soupçon raisonnable que quelque chose se passe, exprimez-vous !!

Si vous faites un signalement via Convercent, vous pouvez choisir de donner votre nom ou de rester anonyme. Malheureusement, si vous êtes basé au Portugal, nous ne sommes pas en mesure de prendre en charge les signalements anonymes car cela n'est pas autorisé par la législation nationale.

Bien que nous comprenions qu'il puisse y avoir des situations dans lesquelles vous estimez ne pas avoir d'autres choix que de rester anonyme, les rapports anonymes sont plus difficiles à examiner pour nous. Soyez assuré que nous ne tolérons aucune forme de représailles à votre encontre si vous nous avez fait part de vos inquiétudes.

5. Que se passe-t-il ensuite ?

Une fois que vous aurez fait part de vos préoccupations, la question sera transmise aux personnes énumérées au paragraphe 5.1 ci-dessous afin que l'affaire puisse faire l'objet d'une enquête approfondie.

L'objectif de l'enquête est de rassembler des preuves et des faits sur la question soulevée. Vous serez informé de l'avancement de l'enquête dans les sept jours suivant la date à laquelle vous avez fait part de vos préoccupations. Si votre signalement a été fait de manière anonyme via Convercent, vous devrez les appeler à l'un des numéros ci-dessus ou consulter le site web d'EthicsPoint pour recevoir des informations sur l'avancement de l'enquête.

Lorsqu'une enquête sera terminée, une décision sera prise sur les mesures que nous pourrions devoir prendre. Si nous avons trouvé des preuves d'actes répréhensibles, les conséquences peuvent inclure le licenciement, la transmission de détails aux services répressifs ou la modification de nos politiques et procédures afin d'éviter que des problèmes similaires ne se reproduisent à l'avenir.

5.1. Qui va enquêter sur la question ?

- Le Directeur des ressources humaines du Groupe s'occupe des questions liées aux ressources humaines, telles que la discrimination ou le harcèlement.
- Le Directeur de la conformité s'occupe de toutes les autres questions, sauf si l'affaire a été confiée au directeur des affaires juridiques et au secrétaire général.

Si vous souhaitez signaler un élément concernant un membre du directoire ou du conseil de surveillance, votre rapport sera transmis au directeur juridique et au secrétaire général.

Si vous êtes basé en Italie, votre rapport sera également examiné par l'organe de contrôle italien.

Le directeur des ressources humaines du Groupe, le chef de la conformité ou le directeur juridique et secrétaire général peuvent déléguer l'enquête à d'autres personnes, mais restent responsables en dernier ressort de l'enquête.

6. Nous avons enquêté, mais vous n'êtes pas satisfait. Que pouvez-vous y faire ?

Si vous n'êtes pas satisfait de l'enquête ou des mesures prises, veuillez contacter le président du comité d'audit par l'intermédiaire du vice-président de l'audit interne du groupe.

7. Ce qu'il faut retenir

7.1. Vous devez...

- Assurez-vous que vous avez un soupçon raisonnable que quelque chose, qui est dans l'intérêt public ou lié à l'intégrité de notre entreprise, n'est pas correct
- Faites part de vos préoccupations en toute bonne foi

7.2. ...et en retour, nous promettons de...

- Prendre vos préoccupations au sérieux
- Mener une enquête proportionnée et équitable
- Traiter sur un pied d'égalité vous et les personnes à qui nous parlons
- Vous informer dans les sept jours suivant la date à laquelle vous avez fait part de votre préoccupation
- Garder vos coordonnées et l'enquête strictement confidentielles autant que possible ¹

8. Si vous avez trouvé quelque chose que vous croyez vraiment sérieux, mais que vous n'êtes pas à l'aise pour vous exprimer au sein de JET ou en utilisant Convercent, que pouvez-vous faire ?

Nous voulons vous rassurer que la prise de parole en interne est fortement encouragée, et cela devrait toujours être votre premier réflexe. Dans des circonstances particulières, vous pouvez vous adresser à un organisme de régulation ou, si vous avez épuisé toutes les procédures internes, vous pouvez même faire part de vos préoccupations à l'extérieur. Vous n'êtes pas obligé de vous exprimer d'abord en interne si vous signalez quelque chose à un organisme de régulation, et vous n'avez pas besoin de nous dire si vous vous êtes exprimé à l'extérieur.

Nous vous recommandons vivement de demander l'avis indépendant et impartial d'une organisation ou d'un organisme de confiance avant de vous exprimer en dehors du JET. Vous pourrez ainsi obtenir le soutien dont vous avez besoin pour prendre une décision en connaissance de cause.

¹ Notre enquête peut nous obliger à transmettre des détails à l'équipe HR ou à une personne d'un service avec lequel nous travaillons pendant une enquête. Si l'affaire concerne une activité criminelle ou illégale, nous pouvons être amenés à communiquer le rapport et les preuves que nous avons trouvées aux services répressifs. Lorsque nous devons divulguer quelque chose, ce sera sur la base du besoin de savoir, limité aux faits directement pertinents et dans le respect de toutes les lois applicables en matière de protection des données..

9. Où s'adresser pour obtenir des conseils

Il existe quelques endroits où vous pouvez vous rendre si vous n'êtes pas sûr de devoir signaler quelque chose ou de savoir à qui vous adresser. Si vous voulez parler à quelqu'un chez JET, essayez votre supérieur hiérarchique, un membre de l'équipe des ressources humaines ou l'équipe de conformité.

Il existe également un organisme indépendant appelé [Protect](#), qui a été créé pour aider les personnes qui envisagent de s'exprimer. Vous pouvez leur parler gratuitement en utilisant leur ligne de conseil, qui est totalement confidentielle.

10. Représailles et allégations malveillantes

Nous ne tolérons aucune forme de représailles contre les dénonciateurs qui ont fait part de leurs inquiétudes... La victimisation ou le harcèlement des dénonciateurs ou les allégations malveillantes peuvent donner lieu à des procédures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Toutefois, si vous faites délibérément une fausse déclaration, cela peut avoir de graves conséquences. S'il s'avère que vous avez délibérément fait une fausse déclaration, cela peut entraîner une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Si vous décidez de vous exprimer, vous ne serez pas seulement protégé par JET, mais vous bénéficierez également de protections spécifiques accordées par la loi dans votre propre pays.

Si vous avez été victime de harcèlement ou si vous estimez avoir subi d'autres formes de représailles après avoir pris la parole, vous devez déposer une plainte, conformément à notre politique en matière de griefs si vous travaillez pour JET ou, (si vous ne travaillez pas pour le JET), vous devez contacter le chef de la conformité ou le directeur des ressources humaines du groupe à l'adresse compliance.global@justeattakeaway.com.

11. Que signifierait "parler" pour vos données personnelles ?

Si vous êtes impliqué dans une enquête interne, que vous vous soyez exprimé ou que quelqu'un d'autre l'ait fait, il se peut que nous devions traiter vos données personnelles. Vos données à caractère personnel seront traitées uniquement dans le but de mener à bien le processus d'enquête et de respecter nos obligations légales.

Nous ferons tout notre possible pour vous protéger des représailles sous quelque forme que ce soit lorsque vous nous avez fait part de votre inquiétude en toute bonne foi.

12. Suivi et révision

Cette politique est contrôlée par l'équipe juridique et le groupe d'examen de la politique. Cette politique sera réexaminée au moins une fois par an.

| Version | Modifié par... | Date | Approuvé par le groupe d'examen des politiques | Approuvé par un membre du Comité exécutif |
|---------|----------------|------------|--|---|
| 2.0 | Alice Drain | 11/02/2021 | Amabel Evans | Sophie Versteeg |
| | | | | |
| | | | | |